



Employabilité et enseignement
supérieur : développer ses
enseignements pour développer
les compétences des étudiants

ECOTIDI, Hammamet – 15 novembre 2019
Amaury Daele, Professeur associé
HEP Vaud
amaury.daele@hepl.ch

1

Pourquoi cette question ?

- Autonomie financière des institutions d'enseignement
- Contexte d'évaluation et d'exigence d'efficacité
- Débats entre institutions et organisations qui offrent des emplois
- Débats entre institutions (programmes) et étudiant·e·s
- Débats entre institutions et enseignant·e·s



2

2

Enjeux

- Institutions d'enseignement supérieur : augmenter le taux d'emploi des diplômé·e·s
- Organismes employeurs : engager des jeunes diplômé·e·s compétent·e·s
- Etudiant·e·s : obtenir un diplôme pour décrocher un emploi (plaisant et bien rémunéré)
- Enseignant·e·s : proposer des enseignements proches de situations professionnelles

3

Quelle est votre définition ?

Quand vous entendez parler d'employabilité, à quoi pensez-vous ?

Notez 3 mots-clés (concepts, idées, expressions...).

4

Plan

1. Définir et mesurer l'employabilité
2. Compétences pour l'employabilité
3. Rôles des enseignant·e·s et développement des enseignements
4. Pistes d'actions

5

1. Définir et mesurer l'employabilité ?

(Harvey, 2001)

- Définition 1 : « L'employabilité est la capacité à obtenir et garder un emploi satisfaisant. »
- Taux d'emploi des diplômé·e·s après 1 an...
- Niveau de revenu
- Adéquation entre le diplôme et le type d'emploi

6

Exemple : OFS (Office Fédéral de la Statistique)

| 2016 | % Chômage après 1 an | Revenus bruts CHF (méd.) | Taux de sous-emploi | % CDD | Temps partiels |
|------------------------|----------------------|--------------------------|---------------------|-------|----------------|
| Univ. (Master) | 4,8 | 76'000 | | | |
| HE Spéc. (Master) | 4,1 | 81'800 | | | |
| HE Pédag. (Dipl. ens.) | 0,6 | 86'100 | | | |

7

Exemple : OFS (Office Fédéral de la Statistique)

| 2016 | % Chômage après 1 an | Revenus bruts CHF (méd.) | Taux de sous-emploi | % CDD | Temps partiels |
|------------------------|----------------------|--------------------------|---------------------|-------|----------------|
| Univ. (Master) | 4,8 | 76'000 | 7,9% | | |
| HE Spéc. (Master) | 4,1 | 81'800 | 5,7% | | |
| HE Pédag. (Dipl. ens.) | 0,6 | 86'100 | 12,2% | | |

8

Exemple : OFS (Office Fédéral de la Statistique)

| 2016 | % Chômage après 1 an | Revenus bruts CHF (méd.) | Taux de sous-emploi | % CDD | Temps partiels |
|------------------------|----------------------|--------------------------|---------------------|-------|----------------|
| Univ. (Master) | 4,8 | 76'000 | 7,9% | 48,5% | |
| HE Spéc. (Master) | 4,1 | 81'800 | 5,7% | 13,7% | |
| HE Pédag. (Dipl. ens.) | 0,6 | 86'100 | 12,2% | 20,7% | |

Exemple : OFS (Office Fédéral de la Statistique)

| 2016 | % Chômage après 1 an | Revenus bruts CHF (méd.) | Taux de sous-emploi | % CDD | Temps partiels |
|------------------------|----------------------|--------------------------|---------------------|-------|----------------|
| Univ. (Master) | 4,8 | 76'000 | 7,9% | 48,5% | 29,4% |
| HE Spéc. (Master) | 4,1 | 81'800 | 5,7% | 13,7% | 26,6% |
| HE Pédag. (Dipl. ens.) | 0,6 | 86'100 | 12,2% | 20,7% | 50% |

1. Définir et mesurer l'employabilité ?

(Harvey, 2001)

- Définition 2 : « L'employabilité est la capacité des diplômé·e·s à faire preuve des compétences que les employeurs considèrent comme nécessaires pour le fonctionnement de leur organisation. »

→ Liste de compétences valorisées par les organismes employeurs

→ Evaluation de ces compétences chez les étudiant·e·s

11

Exemple : compétences valorisées par les organismes employeurs

(Humburg, van der Velden, & Verhagen, 2013)

- Expertise professionnelle
- Communication interpersonnelle, collaboration
- Expérience de terrain
- Innovation et esprit d'initiative
- Compétences stratégiques et organisationnelles
- Expérience internationale

→ MAIS : niveau « junior », vision « employeur » souvent partielle, tou·te·s les étudiant·e·s n'atteignent pas tou·te·s le même niveau de compétence...

12

1. Définir et mesurer l'employabilité ?

(Harvey, 2001)

- Définition 3 : « L'employabilité est la capacité des diplômé·e·s à obtenir un emploi satisfaisant. »

→ Vision de leur emploi par les jeunes diplômé·e·s (revenus, intérêt, niveau de responsabilité...)

→ Evaluation de la satisfaction des jeunes diplômé·e·s

13

Exemple : OFS (Office Fédéral de la Statistique)

| 2016 | % Chômage après 1 an | Revenus bruts CHF (méd.) | Taux de sous-emploi | % CDD | Temps partiels |
|------------------------|----------------------|--------------------------|---------------------|-------|----------------|
| Univ. (Master) | 4,8 | 76'000 | 7,9% | 48,5% | 29,4% |
| HE Spéc. (Master) | 4,1 | 81'800 | 5,7% | 13,7% | 26,6% |
| HE Pédag. (Dipl. ens.) | 0,6 | 86'100 | 12,2% | 20,7% | 50% |

14

2. Quelles compétences pour l'employabilité des étudiant·e·s ?

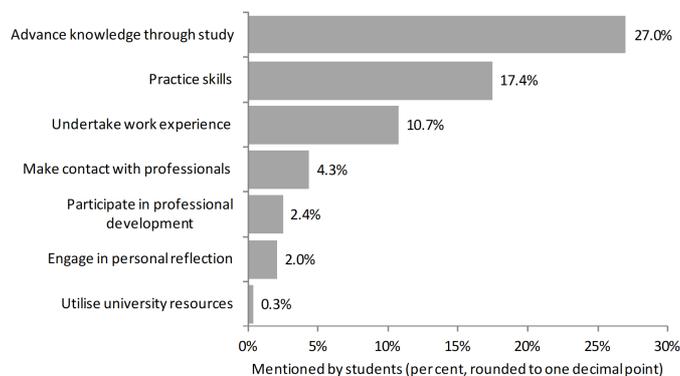
Pas de consensus général... (Knight & Yorke, 2003) :

- Connaissances académiques
- Volonté d'apprendre et de se développer
- Compétences d'organisation
- Communication, collaboration
- Gestion de projet
- Négociation et prise de décision
- Travailler sous pression et de façon flexible

→ Est-ce vraiment le rôle de l'enseignement supérieur ?

Vision des étudiant·e·s de leur employabilité (Bennett, 2016)

« Quelles sont vos stratégies pour développer votre employabilité ? » (N=765)



Rendre visibles les compétences transversales des étudiant·e·s

<https://tinyurl.com/ecotidi-employabilite> (Université de Lausanne)

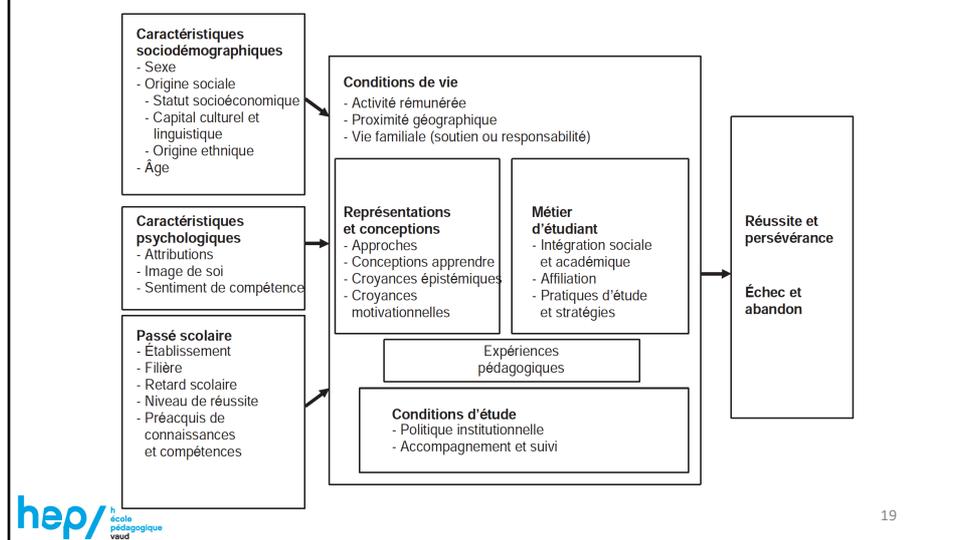
- Planification et organisation
- Langues
- Communication
- Pensée critique
- Leadership
- Compétences techniques
- ...

Soutien institutionnel

- Soutien pour la mobilité
- Bilans de compétences
- Ateliers « compétences transversales »
- Ateliers « emploi »
- Bureau des alumni
- Rencontres avec des employeurs potentiels
- Coaching individuel
- Développer des offres de formation continue
- ...

→ Quelle évaluation de ces dispositifs ?

3. Rôles des enseignant·e·s et développement des enseignements (Romainville & Michaut, 2012)



19

Développer l'employabilité chez les étudiant·e·s

(Knight & Yorke, 2003)

Cinq tendances des 20 dernières années dans les institutions :

1. Expérience professionnelle
2. Modules d'entrepreneuriat
3. Conseils de carrière
4. Portfolios
5. Développer le lien entre les programmes de formation et l'emploi

→ Pas toujours le plus adéquat

20

Développer l'employabilité chez les étudiant·e·s

(Harvey, 2001)

Pistes pour l'enseignement :

- Expériences de terrain, proches du monde professionnel
- Réflexion approfondie sur les expériences de terrain
- Développement explicite de compétences transversales dans les programmes
- Identification des compétences développées en dehors des cours

21

Exemple 1 – *Cultural competence education in a simulated clinical environment* (Paroz et al., 2014)

1. Problématique : diversité des patients et formation des médecins (besoin identifié en « *cultural competence* »)
2. Mise en œuvre :
 - Formation post-grade avec patients simulés
 - Débriefing avec les patients simulés
 - Débriefing entre médecins avec les formateurs
 - Evaluation par questionnaire et *focus group*
3. Analyse
 - Satisfaction des participant·e·s
 - Sentiment d'apprentissage
 - Appréciation des discussions entre participant·e·s

22

4. Interprétation – discussion

- Expérience (méthodologie) positive, à développer
- Expérience unique, à renouveler → besoin de suivi

5. Conclusions – recommandations

- Besoin de développer la *cultural competence*
- Insister sur l'interactivité et la réflexion personnelle
- Recours aux patients simulés pour d'autres compétences relationnelles

Exemple 2 – Une question de temps... (Weyermann *et al.*, 2015)

1. Problématique

- Passer de la méthode des cas à un Apprentissage par Problèmes (APP)
- Réflexion critique et collaboration chez les étudiant·e·s
- Aborder une notion importante en science forensique

2. Mise en œuvre

- Élaboration et évaluation de problèmes
- Mise en œuvre en classe – étudiant·e·s en groupe
- Évaluation continue et multi points de vue de l'expérience (journal de bord, deux questionnaires étudiant·e·s, focus group, observation)

3. Analyse

- Amélioration des problèmes et des consignes avant le cours
- Sentiment d'apprentissage des étudiant·e·s (intérêt et réflexion critique)
- Envie des étudiant·e·s d'aller plus loin, envie de plus d'interactivité

4. Interprétation – discussion

- Complexité des problèmes
- Animation des séances en classe à améliorer
- Étudiant·e·s demandent davantage de pratique
- Préparation des étudiant·e·s à l'APP (autonomie, travail en groupe, gestion de la complexité, etc.)

5. Conclusions – recommandations

- Développement de la complexité des problèmes
- Animation de l'interactivité
- Préparation à l'APP
- Dynamique pédagogique dans les cursus

Exemple 3 – Réflexions sur le processus de sélection à un projet d'apprentissage expérientiel (Laperrouzza & Sylvestre, 2013)

1. Problématique

- Voyage en Chine (rencontre d'experts et visites)
- Sélection et préparation des étudiant·e·s – quels critères/épreuves de sélection ?

2. Mise en œuvre

- Demande d'une lettre de motivation
- Évaluation des rapports de terrains, questionnaires, notes réflexives, observations → analyse réflexive de l'enseignant

3. Analyse

- Développement d'une « théorie personnelle » par l'analyse de l'expérience et de la littérature

4. Interprétation – discussion

- Liste de critères, analyse des *pros* et *cons*
- Mise en perspective par rapport à d'autres expériences dans la littérature

5. Conclusions – recommandations

- 4 pistes d'amélioration dans le processus de sélection des étudiant·e·s
- Questionnement éthique

Exemple 4 – Le laboratoire de prévention de la criminalité de l'UNIL... (Jendly *et al.*, 2014)

1. Problématique

- Expérimentation d'une démarche réelle de prévention par les étudiant·e·s (approche par projet et en groupe)
- Appliquer les connaissances + évaluer et critiquer les enjeux de la prévention

2. Mise en œuvre

- Apprentissage par projets
- Situation réelle – pluridisciplinarité – interactivité
- *Focus group* + entrevue avec mandant·e externe

3. Analyse

- Charge de travail des étudiant·e·s
- Collaboration
- Autonomie
- Diversité des points de vue (utilité du feedback et des journaux de bord)

4. Interprétation – discussion

- Apports pour les étudiant·e·s
- Apports pour les mandant·e·s externes
- Apport pour les enseignant·e·s

5. Conclusions – recommandations

- Intérêt du travail par projet réel
- Apprentissages sur les métiers et adoption d'un regard critique chez les étudiant·e·s

4. Pistes d'actions pour les enseignant·e·s

- Privilégier des méthodes actives d'enseignement qui développent l'autonomie, la collaboration et la réflexion
- Recourir à des méthodes d'évaluation variées qui poussent les étudiant·e·s à exposer leurs compétences
- Expliciter son enseignement
- Amener les étudiant·e·s à expliciter leurs façons d'apprendre et ce qu'ils/elles ont appris

Votre vision de l'employabilité

Reprenez vos 3 mots-clés de tout à l'heure.
Les gardez-vous ou les changez-vous ?

31

Références

- Bennett, D. (2016). *Enacting strategies for graduate employability : How universities can best support students to develop generic skills*. Sydney: Office for Learning and Teaching, Deakin University.
- Dacre, P. L., & Sewell, P. (2007). The key to employability : Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277-289.
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.
- Humburg, M., van der Velden, R., & Verhagen, A. (2013). *The employability of Higher Education Graduates : The employers' perspective*. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
- Jendly, M., Loup, S., Voisard, R., Berthiaume, B., Rochat, J.-M., & Sylvestre, E. (2014). Le Laboratoire de prévention de la criminalité de l'Université de Lausanne : une approche par projets favorisant l'expérience d'apprentissage des étudiants. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 30(3).
- Knight, P. T., & Yorke, M. (2003). Employability and Good Learning in Higher Education. *Teaching in Higher Education*, 8(1), 3-16.
- Laperrouza, M., & Sylvestre, E. (2013). *Réflexions sur le processus de sélection à un projet d'apprentissage expérientiel in situ*. Communication au colloque QPES, Université de Sherbrooke, juin 2013.
- Paroz, S., Daele, A., Viret, F., Vadot, S., Bonvin, R., & Bodenmann, P. (2016). Cultural competence and simulated patients. *The Clinical Teacher*, 13(5), 369-373.
- Weyermann, C., Daele, A., Muehlethaler, C., & Voisard, R. (2015). Une question de temps : apprentissage par problème dans un cours de police scientifique. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 31(1).
- Romainville, M., & Michaut, C. (Éd.). (2012). *Réussite, échec et abandon dans l'enseignement supérieur*. Bruxelles : DeBoeck.

32